

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan

situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat

kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena (1) semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul PENGARUH STRES KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (STUDI KASUS PADA PT. KENARIA SRAGEN).

## **B. Perumusan Masalah**

Faktor disiplin, tingkat stres dan disiplin sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja di PT. Kenaria Sragen. Permasalahan terkait dengan obyek penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh tingkat stres dan semangat kerja terhadap kinerja pada PT. Kenaria Sragen secara parsial dan simultan?
2. Faktor manakah yang lebih dominan berpengaruh antara tingkat stres dan semangat kerja terhadap kinerja pada PT. Kenaria Sragen ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan suatu pernyataan tentang apa yang akan dicapai atau apa yang diharapkan dari suatu penelitian. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh tingkat stres dan semangat kerja terhadap kinerja pada PT. Kenaria Sragen secara parsial dan simultan.
2. Mengetahui faktor yang lebih dominan berpengaruh antara tingkat stres dan semangat kerja terhadap kinerja pada PT. Kenaria Sragen.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan disiplin ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan mencoba menghubungkan antara teori dengan kenyataan yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen untuk mengetahui apakah dengan adanya tingkat stres dan semangat kerja karyawan yang diterapkan selama ini sudah tepat untuk menambah semangat kerja karyawan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai referensi tambahan bagi mereka yang ingin mengetahui atau meneliti lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia terkait dengan peningkatan kinerja.